

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur (Kanwil Kemenag Provinsi NTT) pada awalnya adalah Kantor Urusan Agama Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur di Kupang yang dibentuk pada tanggal 15 Januari 1962. Selanjutnya, dengan keluarnya surat keputusan Menteri Agama RI Nomor 91 Tahun 1967 tentang perubahan Struktur Organisasi Departemen Agama yang menggunakan nomenklatur Perwakilan Departemen Agama Provinsi maupun Kabupaten maka Gubernur Provinsi NTT supaya membentuk Perwakilan Departemen Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang. Dan pada Tahun 1971, berdasarkan surat keputusan Menteri Agama RI Nomor 52 Tahun 1971, Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi diubah nomenklaturnya menjadi Kantor Wilayah.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT beralamat di Jl Frans Seda Kelurahan Kayu Putih, Kecamatan Oebobo Kota Kupang. Berdasarkan PMA Nomor 19 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT mempunyai tugas membantu Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menyelenggarakan pembangunan di bidang agama dan keagamaan.

4.1.2. Visi, Misi dan Tugas Pokok Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT

1. Visi

Visi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT adalah: Terwujudnya Masyarakat Nusa Tenggara Timur Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.

Visi tersebut memiliki makna sebaga berikut:

- a. Taat - memiliki pengertian tunduk dan patuh, sehingga Masyarakat NTT yang taat beragama dapat didefinisikan bahwa setiap masyarakat NTT mampu menjalankan kegiatan beragamanya sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing.
- b. Rukun: memiliki pengertian baik dan damai, sehingga rukun dapat didefinisikan bahwa terciptanya kehidupan inter dan antar umat beragama di Nusa Tenggara Timur secara baik dan damai. Hal ini akan mendorong munculnya rasa toleransi sesama umat beragama, rasa saling menghargai dan sikap kegotongroyongan.
- c. Cerdas: mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual
- d. Sejahtera: mengandung pengertian aman sentosa, makmur, serta selamat, terlepas dari berbagai gangguan. Sehingga sejahtera lahir dan batin dalam konteks agama dapat diartikan bahwa setiap umat beragama di Nusa Tenggara Timur dapat menjalankan kegiatan beragama secara bebas tanpa ada gangguan dari pihak manapun, serta tersedia sarana dan prasarana beribadah yang memadai bagi seluruh umat beragama di Nusa Tenggara Timur.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi yang diemban Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT adalah:

- a. Meningkatkan Pemahaman dan Pengamalan Ajaran Agama
- b. Memantapkan Kerukunan Intra dan Antar Umat Beragama
- c. Menyediakan Pelayanan Kehidupan Beragama yang Merata dan Berkualitas
- d. Meningkatkan Pemanfaatan dan Kualitas Pengelolaan Potensi Ekonomi Keagamaan
- e. Mewujudkan Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah yang Berkualitas dan Akuntabel
- f. Meningkatkan Akses dan Kualitas Pendidikan Umum Berciri Agama, Pendidikan Agama pada Satuan Pendidikan Umum dan Pendidikan Keagamaan
- g. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel dan Terpercaya

3. Tugas Pokok

Terdapat lima hal pokok yang menjadi tanggungjawab Kementerian Agama dalam penyelenggaraan pembangunan bidang agama, yakni:

- a. Peningkatan Kualitas Kehidupan Beragama
- b. Peningkatan Kerukunan Umat Beragama
- c. Peningkatan Kualitas Pendidikan Agama dan Keagamaan
- d. Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Haji
- e. Penciptaan Tata Kelola Pemerintahan yang bersih dan berwibawa

4.1.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatarbelakangi responden yang akan dimintai keterangannya mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa jabatan. Karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 121 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini

4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%	Ket
1	Laki-Laki	91	77.78	
2	Perempuan	30	22.22	
Total		121	100	

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 121 orang, jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 91 orang (77,78%) dan responden perempuan adalah sebanyak 30 orang (22,22%). Ini berarti pegawai terbanyak pada Kanwil Kemenag Prov. NTT adalah laki-laki. Sebagai sebuah instansi pemerintah, komposisi pegawai merupakan hasil penempatan pegawai oleh instansi di atasnya dan juga berdasarkan hasil seleksi.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	%	Ket
1	30 sd 39	36	24.44	
2	40 s/d 49	40	35.56	
3	≥ 50	44	40.00	
Total		121	100	

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 40 - ≥ 50 tahun, di mana 40 s.d 49 berjumlah 40 orang (35,56%) dan 50 tahun ke atas berjumlah 44 orang (40%). Rentang usia 40 - ≥ 50 tahun merupakan usia yang matang dalam segi meniti karier, yang mampu mengelola waktu kerja dan cenderung memiliki produktivitas yang stabil. Berlakunya moratorium penerimaan pegawai negeri sejak tahun 2011 juga berpengaruh pada banyaknya jumlah pegawai berusia 40-55 tahun pada Kanwil Kemenag Prov. NTT.

4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	%	Ket
1	SMP	1	1.11	
2	SMA	12	14.44	
3	D3	5	3.33	
4	S1	85	66.67	
5	S2	18	14.44	
Total		121	100	

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT, 2022

Data pada Tabel 4.3, diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang terbanyak adalah jenjang pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah sebanyak 85 orang (66,67%), dan jenjang Pasca Sarjana (S2) sebanyak 18 orang (14,44%). Komposisi jumlah pegawai berdasarkan pendidikan pada Kanwil Kemenag Prov. NTT cukup ideal, karena terbanyak adalah Sarjana strata 1 (S₁), sehingga dapat cepat memahami tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan kebijakan pemerintah yang menerima pegawai dengan latar belakang pendidikan minimal Sarjana. Pegawai S₁ didorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S₂ untuk meningkatkan kinerja dan karier. Pegawai yang berpendidikan diploma dan SMA dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih kecil seperti : pengadministrasian umum, dan penerima surat masuk keluar (arsiparis). Seorang pegawai yang berpendidikan SMP ditempatkan sebagai Sopir.

4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepegawaian

Berdasarkan golongan kepegawaian, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	%	Ket
1	Gol IV	17	20	
2	Gol III	95	70	
3	Gol II	9	10	
Total		121	100	

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa mayoritas golongan kepegawaian responden adalah golongan III yaitu sebanyak 95 orang (70%). dan

Golongan II sebanyak 9 orang (10%). Hal ini menunjang kinerja karena berdasarkan golongan kepegawaian, pada Golongan III memiliki tanggung-jawab dan peran yang lebih besar, memahami tugas dan pekerjaan dengan cepat

4.1.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	%	Ket
1	≤ 10	17	18.89	
2	11 s/d < 20	33	36.67	
3	≥ 20 s/d 30	32	35.56	
4	≥ 31	8	8.89	
Total		121	100	

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Provinsi NTT, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, diketahui bahwa masa kerja responden yang terbanyak ada pada masa kerja 11 - < 20 tahun, dengan jumlah 33 orang atau 36,67% dan diikuti masa kerja ≤ 20 – 30 tahun sebanyak 32 orang atau 35,56%. Banyaknya pegawai dengan masa kerja di atas 10 Tahun sampai dengan 30 Tahun menunjukkan bahwa banyak pegawai yang sudah berpengalaman, sehingga kinerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik.

4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang

diteliti. Selanjutnya, hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau tidak.

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan terhadap kuisioner yang telah diuji cobakan pada 121 orang pegawai dengan jumlah item pernyataan untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: variabel kinerja pegawai terdiri dari 12 item pernyataan, variabel motivasi terdiri dari 10 item pernyataan, variabel kompetensi terdiri dari 8 item pernyataan, variabel lingkungan kerja terdiri dari 13 item pernyataan dan variabel budaya organisasi terdiri dari 12 item pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

No Item	Koefisien Korelasi					Ket
	Kinerja Pegawai	Motivasi	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	
1	0.647	0.672	0.705	0.732	0.663	Valid
2	0.642	0.700	0.777	0.695	0.754	Valid
3	0.635	0.666	0.777	0.756	0.775	Valid
4	0.674	0.693	0.727	0.719	0.750	Valid
5	0.627	0.570	0.757	0.787	0.800	Valid
6	0.771	0.549	0.740	0.740	0.757	Valid
7	0.741	0.612	0.773	0.652	0.844	Valid
8	0.651	0.551	0.777	0.748	0.730	Valid
9	0.727	0.703		0.695	0.745	Valid
10	0.690	0.701		0.738	0.808	Valid
11	0.677			0.749	0.783	Valid
12	0.576			0.780	0.712	Valid
13				0.737		Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 3

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga dinyatakan valid. Dengan ini maka pernyataan – pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.889	12	Reliabel
Motivasi	0.837	10	Reliabel
Kompetensi	0.891	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.927	13	Reliabel
Budaya Organisasi	0.933	12	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sebagaimana yang disyaratkan (Ghozali, 2009). Sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.1.5 Analisis Data

4.1.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil

jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

1. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dijabarkan pada 5 indikator dengan 12 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dirangkum dalam Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X} P_{s-p}$	P_{s-p}	Kategori
Kualitas Kerja	P1	521	4.30	86.12	Sangat Baik
	P2	536	4.42	88.60	Sangat Baik
Ketepatan Waktu	P3	532	4.39	87.93	Sangat Baik
	P4	524	4.33	86.61	Sangat Baik
Inisiatif	P5	516	4.26	85.29	Sangat Baik
	P6	494	4.08	81.65	Baik
	P7	505	4.17	83.47	Baik
Kemampuan	P8	511	4.22	84.46	Baik
	P9	498	4.11	82.31	Baik
	P10	529	4.37	87.44	Sangat Baik
Komunikasi	P11	500	4.13	82.64	Baik
	P12	505	4.17	83.47	Baik
Total		6171	4.17	83.47	Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa kategori kinerja pegawai dari 121 responden berada pada rentang nilai $> 68-84$, sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai secara aspek kualitas dan kuantitas kerja mampu memenuhi standard sesuai SOP yang berlaku. Hasil analisis deskriptif ini menolak hipotesis pertama yang menyatakan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT cukup baik.

2 Variabel Motivasi

Motivasi adalah Psikologis dalam diri PNS Kanwil Kementerian Agama Prov. NTT yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi, berafiliasi dan kekuatan, sehingga timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Motivasi dijabarkan pada 3 indikator dengan 10 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dirangkum dalam Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Indikator	Pernyataaan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}Ps_p$	Ps_p	Kategori
Kebutuhan untuk Berprestasi	P1	506	4.18	83.64	Baik
	P2	526	4.34	86.94	Sangat Baik
	P3	504	4.16	83.31	Baik
Kebutuhan Untuk Berafiliasi	P4	540	4.46	89.26	Sangat Baik
	P5	481	3.97	79.50	Baik
	P6	492	4.06	81.32	Baik
Kebutuhan Kekuatan	P7	555	4.58	91.74	Sangat Baik
	P8	527	4.35	87.11	Sangat Baik
	P9	543	4.48	89.75	Sangat Baik
	P10	524	4.33	86.61	Sangat Baik
Total		4723	4.33	86.61	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas terlihat bahwa kategori motivasi dari 121 responden berada pada rentang nilai $>84 - 100$ sehingga termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat menjelaskan bahwa motivasi berjalan dengan baik, artinya aspek untuk pegawai berprestasi, berafiliasi dan kebutuhan akan kekuatan sangat dibutuhkan. Hasil analisis deskriptif ini menolak hipotesis pertama yang menyatakan motivasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT cukup baik.

3 Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah Karakteristik dan Kemampuan yang perlu dimiliki oleh PNS Kanwil Kementerian Agama Prov. NTT yang meliputi Ketrampilan, Pengetahuan, Sikap dan Perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan Profesional serta Efektif dan Efisien. Variabel kompetensi dijabarkan dalam 4 indikator dengan 8 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel sistem absensi sidik jari dapat dirangkum dalam Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Deskripsi Variabel Kompetensi (X2)

Indikator	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	\bar{X}_{Ps-p}	$Ps-p$	Kategori
Pengetahuan	P1	541	4.47	89.42	Sangat Baik
	P2	516	4.26	85.29	Sangat Baik
Ketrampilan	P3	513	4.23	84.79	Sangat Baik
	P4	481	3.97	79.50	Baik
Sikap	P5	534	4.41	88.26	Sangat Baik
	P6	536	4.42	88.60	Sangat Baik
Bakat	P7	503	4.15	83.14	Baik
	P8	503	4.15	83.14	Baik
Total		4127	4.15	83.14	Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa kategori variabel kompetensi dari 121 responden berada pada rentang nilai > 68-84 sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi pegawai telah berjalan baik meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan, sikap dan bakat yang menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Hasil analisis deskriptif ini menolak hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompetensi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT, cukup baik.

4 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan Tersedianya fasilitas kerja, yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kepuasan kerja dan kinerja PNS Kanwil Kementerian Agama Prov. NTT. Variabel lingkungan kerja dijabarkan dalam 3 indikator dengan 13 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel sanksi dapat dirangkum dalam Tabel berikut :

Tabel 4.11

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}Ps_p$	Ps_p	Kategori
Suasana Kerja	P1	519	4.28	85.79	Sangat Baik
	P2	508	4.19	83.97	Baik
	P3	508	4.19	83.97	Baik
	P4	509	4.20	84.13	Baik
	P5	521	4.30	86.12	Sangat Baik
Hubungan dengan rekan Kerja	P6	525	4.33	86.78	Sangat Baik
	P7	501	4.14	82.81	Baik
	P8	528	4.36	87.22	Sangat Baik
	P9	530	4.38	87.60	Sangat Baik
	P10	526	4.34	86.94	Sangat Baik
	P11	514	4.24	84.96	Sangat Baik
Tersedianya Fasilitas Kerja	P12	520	4.29	85.95	Sangat Baik
	P13	504	4.16	83.31	Baik
Total		6237	4.16	83.31	Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas terlihat bahwa kategori lingkungan kerja dari penilaian 121 responden berada pada rentang nilai > 68-84, sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berjalan dengan baik meliputi aspek suasana kerja, hubungan

dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja bagi seluruh pegawai. Hasil analisis deskriptif ini menolak hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT cukup baik.

5 Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap, dan Asumsi yang merupakan bentuk bagaimana PNS pada Kanwil Kementerian Agama Prov. NTT berperilaku dan melakukan pekerjaannya. Variabel budaya organisasi dijabarkan dalam 4 indikator dengan 12 pernyataan.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dirangkum dalam Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X4)

Indikator	Pernyataaan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X} P_{s-p}$	P_{s-p}	Kategori
Norma	P1	547	4.52	90.41	Sangat Baik
	P2	509	4.20	84.13	Sangat Baik
Nilai Dominan	P3	526	4.34	86.94	Sangat Baik
	P4	508	4.19	83.97	Baik
	P5	513	4.23	84.79	Sangat Baik
Aturan	P6	539	4.45	89.09	Sangat Baik
	P7	530	4.38	87.60	Sangat Baik
	P8	537	4.43	88.76	Sangat Baik
	P9	528	4.36	87.27	Sangat Baik
Iklim Organisasi	P10	538	4.44	88.93	Sangat Baik
	P11	519	4.28	85.79	Sangat Baik
	P12	547	4.52	90.41	Sangat Baik
Total		6341	4.52	90.41	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas terlihat bahwa kategori budaya organisasi dari 121 responden berada pada rentang nilai >84 – 100 sehingga termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa budaya organisasi di terapkan dengan baik mencakup aspek norma, nilai dominan, aturan dan

iklim organisasi. Hasil analisis deskriptif ini menolak hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT, cukup baik.

4.1.5.2 Analisis statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program IBM SPSS 26. Berdasarkan uji Kolmogorov- Smirnov didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14

**Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,57055279
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,053
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Analisis Data Primer pada SPSS 2023, Lampiran 6

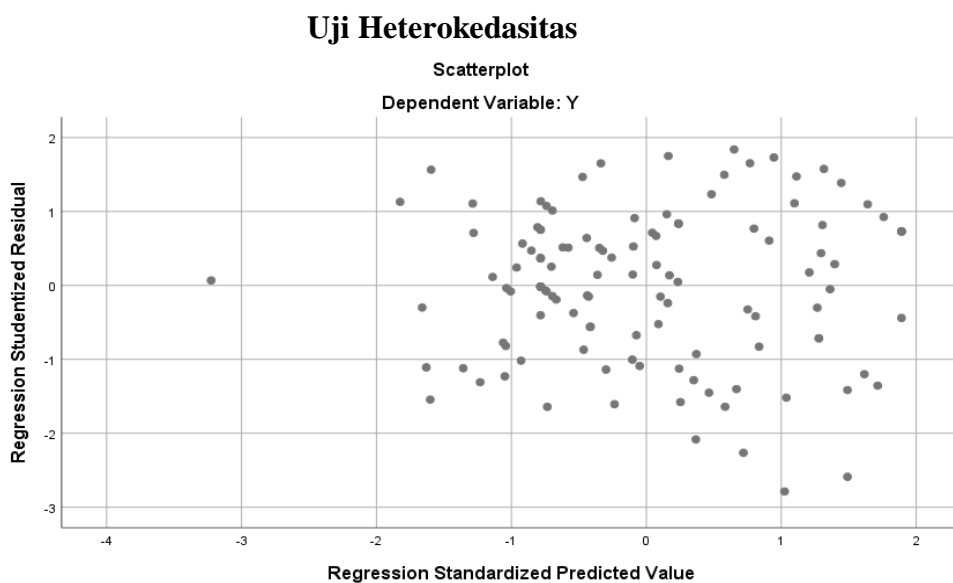
Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05, sehingga

dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dianalisa dengan model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar Scatterplot berikut ini:

Gambar 4.1



Sumber : Hasil Analisis Data Primer pada SPSS 2023, Lampiran 7

Pada Scatterplot Gambar 4.1 hasil uji analisis data menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

c. Uji Linearitas.

Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Linearitas

No	Variabel	F Linearity		F Deviation from Linearity		Keterangan
		F	Sig	F	Sig	
1	Y * X1	108.691	.000	0.874	0.594	Linear
2	Y * X2	183.751	.000	1.741	0.063	Linear
3	Y * X3	140.106	.000	1.500	0.109	Linear
4	Y * X4	148.679	.000	1.806	0.053	Linear

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 6

Pada Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *deviation from linearity* signifikan lebih besar 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya jika *deviation from linearity* signifikan lebih kecil dari 0,05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian data variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi telah memenuhi syarat linearitas.

d. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	X1	0,362	2,763	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	X2	0,313	3,191	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	X3	0,422	2,371	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4	X4	0,325	3,073	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas Tabel 4.16 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance*

lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,713	2,819	
	X1	0,166	0,101	0,143
	X2	0,448	0,128	0,328
	X3	0,252	0,075	0,269
	X4	0,173	0,084	0,188

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Hasil analisis data pada Tabel 4.13 di atas dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,143 X_1 + 0,328 X_2 + 0,269 X_3 + 0,188 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi , maka interpretasi masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Koefisien Regresi Motivasi (β_1) : 0,143

Hasil ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif. Jika Variabel Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Variabel Budaya Organisasi (X4) tetap (tidak berubah) dan terjadi peningkatan Variabel motivasi, maka kinerja kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel

motivasi (X_1) lebih rendah dari pada nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan budaya organisasi (X_4) atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh paling kecil terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

b. Koefisien Regresi Kompetensi (β_2): 0,328

Hasil ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif, jika Variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel budaya organisasi (X_4) tetap dan terjadi peningkatan variabel kompetensi, maka kinerja kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) lebih tinggi dari pada nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_3) dan budaya organisasi (X_4), atau dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh paling besar (dominan) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (β_3): 0,269

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif. Jika variabel motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan variabel budaya organisasi (X_4) tidak berubah (tetap) dan terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja, maka kinerja kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) lebih tinggi dari pada nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1), dan budaya organisasi (X_4), tetapi masih lebih rendah dari nilai koefisien regresi variabel

kompetensi (X_2) atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

d. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (β_4): 0,188

Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_4) mempunyai pengaruh yang positif. Jika Variabel motivasi (X_1), kompetensi (X_2), lingkungan kerja (X_3) tidak berubah (tetap), dan terjadi peningkatan variabel budaya organisasi, maka kinerja kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_4) lebih tinggi dari pada nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1), tetapi masih lebih rendah dari nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) atau dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,713	2,819		2,736	0,007
X1	0,166	0,101	0,143	3,248	0,002
X2	0,448	0,128	0,328	3,507	0,001
X3	0,252	0,075	0,269	3,344	0,001
X4	0,173	0,084	0,188	2,047	0,043

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

Berdasarkan analisis data pada Tabel 4.17 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut.

1) Variabel Motivasi (X_1) :

Hasil uji statistik pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,248 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel motivasi semakin baik, maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT juga akan semakin baik. Hasil ini menerima hipotesis kedua, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

2) Variabel Kompetensi (X_2) :

Hasil uji statistik pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,507 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

pegawai. Artinya jika variabel kompetensi semakin baik, maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT juga akan semakin baik. Hasil ini menerima hipotesis kedua, yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3) :

Hasil uji statistik pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,344 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT juga akan semakin baik. Hasil ini menerima hipotesis kedua, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

4) Variabel Budaya Organisasi (X_4) :

Hasil uji statistik pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,047 dengan nilai signifikan sebesar 0,043. Nilai signifikansi (0,043) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), maka keputusannya

adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel budaya organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT juga akan semakin baik. Hasil ini menerima hipotesis kedua, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1705,071	4	426,268	62,360	0.000 ^b
	Residual	792,929	116	6,836		
	Total	2498,000	120			

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

Hasil uji statistik pada Tabel 4.18 berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 62,360 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 4 variabel bebas secara simultan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

Artinya naik-turunnya kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT sangat ditentukan oleh naik turunnya keempat variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Motivasi (X_1), Kompetensi(X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4).

Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yang menyatakan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

4.1.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19

**Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.826 ^a	0,683	0,672	2,61450

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.19 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,672 yang berarti bahwa kontribusi keempat variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT sebesar 67,2%. Sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya, baik dengan alat statistik deskriptif maupun statistik inferensial, Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan fakta empirik baik fenomena dan data sekunder yang menjadi landasan, akan diuraikan di bawah ini :

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kemeterian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 121 responden di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsin NTT dengan kuisioner yang tiap butir pernyataanya telah diuji kelayakannya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT.

Pada hasil uji statistik secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai, di mana hasil uji t melalui program SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,248 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Hasil ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap motivasi yang hasilnya menunjukkan angka kategori gambaran responden sebesar 86,61% dan masuk dalam kategori sangat baik, Hasil ini dimbangi dengan hasil deskriptif sebesar 83,47% masuk kategori baik. Artinya gambaran responden tentang motivasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT baik. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk berprestasi,

mendapatkan penghargaan dalam pekerjaan serta bertanggung jawab penuh atas apa yang sudah dikerjakan, sehingga kinerja mereka juga akan baik.

Hasil analisis secara deskriptif (10) butir pernyataan dari (3) indikator variabel motivasi menunjukkan, bahwa dari 10 butir pernyataan tersebut terdapat empat pernyataan yang masuk dalam kategori baik. Empat butir pernyataan tersebut merupakan pernyataan dari indikator kebutuhan prestasi dan kebutuhan berafiliasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov.NTT. Melihat hasil ini dapat digambarkan bahwa tingkat motivasi pegawai tinggi, di mana pada indikator kebutuhan untuk berprestasi pegawai selalu berusaha mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuannya, mendapatkan penghargaan dalam tiap pekerjaan, sehingga dapat memotivasi dalam bekerja dan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik guna peningkatan kualitas kerja sesuai dengan target rencana dan program.

Indikator kedua adalah kebutuhan berafiliasi masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi diterapkan secara baik. Untuk indikator ini, terdapat tiga pernyataan yang masing-masing memiliki nilai sangat baik dan baik. Realitas tidak dapat dipungkiri bahwa jalinan kerjasama di antara pegawai di tempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja belum sepenuhnya pimpinan menghargai ide atau usulan dari bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan terkadang merasa paling mampu dalam menciptakan ide baru yang lebih baik dari bawahan, di mana seharusnya membangun komunikasi dua arah sehingga bawahan tidak merasa tertekan.

Indikator ketiga adalah kebutuhan kekuatan dengan empat pernyataan masuk kategori rata-rata sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan

kekuatan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dewasa ini. Kebutuhan kekuatan/ kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Seseorang yang memiliki tingkat kebutuhan kekuasaan yang tinggi cenderung berperilaku lebih tegas atau bisa diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kebutuhan kekuatan/kekuasaan tinggi dapat menjalankan perannya secara baik dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT, maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila motivasi ditunjukkan dengan baik atau meningkat, maka peningkatan motivasi tersebut secara serentak dapat meningkatkan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kemeterian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pada hasil uji statistik secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai, di mana hasil uji t melalui program *IBM SPSS 26* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,507 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi dikategorikan baik, Hasil ini diimbangi dengan hasil deskriptif 83,14% masuk kategori baik. Artinya gambaran responden tentang kompetensi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov.NTT baik. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden terhadap 4 indikator yaitu pengetahuan, ketrampilan, sikap dan bakat berada pada kategori baik. Melihat hasil ini, dapat digambarkan bahwa pegawai mengetahui dengan baik pekerjaan dan mudah mengerti informasi baru terkait pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya. Dengan demikian segala tugas dan pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT, maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila pelaksanaan kompetensi pegawai dilakukan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rokhilah dan Darmanto, (2014) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang, yang menyimpulkan bahwa

bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PLKB di Kabupaten Pematang.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pada hasil uji statistik secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, di mana hasil uji t melalui program SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,344 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dikategorikan baik, hasil ini diimbangi dengan hasil deskriptif sebesar 83,31% masuk kategori baik. Artinya gambaran responden tentang lingkungan kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. NTT baik. hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden terhadap 3 indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja berada pada kategori baik. Melihat hasil ini, dapat digambarkan bahwa lingkungan kerja telah diterapkan dengan baik.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT, maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila penerapan lingkungan kerja dilakukan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, yang menyimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pada hasil uji statistik secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, di mana hasil uji t melalui program SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,047 dengan nilai signifikan sebesar 0,043. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dikategorikan baik, hasil ini diimbangi dengan hasil deskriptif sebesar 90,41% masuk kategori sangat baik. Artinya gambaran responden tentang budaya organisasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. NTT baik. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dikategorikan baik, hal ini dapat terlihat dari jumlah jawaban responden terhadap 4 indikator yaitu norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi. Melihat hasil ini, dapat digambarkan bahwa tingkat budaya organisasi pegawai tinggi dimana pada indikator norma setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan kelompok dan pegawai mampu bertoleransi terhadap

resiko pekerjaan yang dijalani. Dengan demikian pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur agar selalu berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik, dikarenakan dalam sebuah organisasi tentunya mempunyai target atau rencana dalam mencapai tujuan.

Indikator kedua adalah nilai dominan dimana pegawai jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari instansi atas prestasi yang telah dicapai. Agar motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan maka organisasi harus senantiasa memberikan penghargaan dalam bentuk pemberian insentif yang bertujuan untuk membangkitkan semangat kerja dari pegawai agar dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Indikator ketiga adalah aturan, pada indikator ini dikategorikan sangat baik sebab segala tugas yang diberikan kepada pegawai baik pekerjaan secara individu maupun pekerjaan dalam satu unit kerja diselesaikan tepat waktu, pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, setiap pegawai mematuhi aturan yang ada di instansi serta memakai seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi..Tanggungjawab ini dapat ditingkatkan jika pegawai dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi yaitu merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator keempat adalah iklim organisasi, dimana dalam mencapai suatu tujuan suatu organisasi dibutuhkan iklim organisasi yang baik dan kondusif agar

pelaksanaan segala tugas dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan program yang telah direncanakan.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT, maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila budaya organisasi meningkat dan diterapkan secara baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi NTT.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, (2020) melakukan penelitian judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam, yang menyimpulkan Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam.